

第三者評価結果入力シート（児童養護施設）

種別	地域小規模児童養護施設
----	-------------

①第三者評価機関名

サード・アイ合同会社

②評価調査者研修修了番号

H0214
H0082
SK2021003
SK2021006

③施設名等

名称：	くるみ学園
施設長氏名：	村瀬 優
定員：	5名
所在地(都道府県)：	北海道
所在地(市町村以下)：	非公開
T E L：	0138-46-4178
U R L：	http://www.koseiin.or.jp/
【施設の概要】	
開設年月日	2006/1/1
経営法人・設置主体(法人名等)：	社会福祉法人 函館厚生院
職員数 常勤職員：	4名
職員数 非常勤職員：	1名
有資格職員の名称(ア)	保育士
上記有資格職員の人数：	1名
有資格職員の名称(イ)	
上記有資格職員の人数：	
有資格職員の名称(ウ)	
上記有資格職員の人数：	
有資格職員の名称(エ)	
上記有資格職員の人数：	
有資格職員の名称(オ)	
上記有資格職員の人数：	
有資格職員の名称(カ)	
上記有資格職員の人数：	
施設設備の概要(ア)居室数：	5室
施設設備の概要(イ)設備等：	居間 台所 ユニットバス トイレ 洗面洗濯室
施設設備の概要(ウ)：	
施設設備の概要(エ)：	

④理念・基本方針

理念 「With Child」「いつでも安らぎを」 「常に子どもと一緒にあろうとする志」「いつでも安らげる存在であらうとする事」 基本方針 「基本姿勢」「支援方針」を事業計画に掲げ、子ども一人ひとりを尊重し、生活していける力を培えるよう援助する。
--

⑤施設の特徴的な取組

「児童養護施設くるみ」「地域小規模児童養護施設いちい」「子育て短期支援事業所くるみ」「児童家庭支援センターくるみ」の4事業を展開している。

⑥第三者評価の受審状況

評価実施期間(ア)契約日(開始日)	2006/1/1
評価実施期間(イ)評価結果確定日	2023/10/28
前回の受審時期(評価結果確定年度)	令和2年度

⑦総評

〈評価の高い点〉

1. 「家庭的養護を目指して」

施設では、小規模ケアの寮ごとに「生活のきまり」があるので、多少の違いがあります。例えば、学年による門限や、夜間は他の寮に遊びに行けないことなどです。毎日の夕食後の掃除当番や、ご飯を盛る係があったり、高学年のテスト勉強の時期は、小学生は静かにすることを取り決めたり、寮の子ども同士で協力しています。

職員の勤務シフトは、通常勤務4パターン、交替・変動・時間差勤務と非常勤務が7パターンと複雑です。寮内だけではなく、他の寮の職員とも子どもの日常の出来事を共有して、不測の事態に備えつつ、穏やかな日々を過ごせるように支援しています。

子どもが朝起きた時と帰園した時の時間帯には同じ職員が側にいるように配慮した勤務体制を取っています。また、全職員が全ての子どもを把握できるように努めています。

しかし、小規模ケアの単位としての人員配置基準は満たしているものの職員の気持ちとしては、もっとゆとりを持って子どもと過ごしたいという思いがあります。この思いが今後も養育・支援の専門性を高めていくでしょう。

2. 「人事考課と研修」

人材育成は、中・長期計画に重要な位置を占めます。くろみ学園創設からの理念である「With Child」を具現化するには職員の育成は欠かせません。

法人には人事考課制度があります。職員は「能力開発・評価表」の書式に則り、自らの課題を上司・施設長と一次と二次の考課面接で話し合いをします。この際に、キャリアパスを形成する研修の選択等を行います。研修は充実しており、新人もベテランも年に1回は外部研修を受けられるように計画しています。更に、受講した研修は、全職員が集合できる日程を組み伝えられます。

人事考課と人材育成を結び付け、受けた研修は全職員で共有して職員の支援技術を高めようとしています。

3. 「自己肯定感を育む」

地域小規模児童養護施設いちいは、地域の一軒家を借りた環境で、子どもを受け入れています。

子どもの言った言葉を繰り返す、子どもに望ましい行動を言葉にする、子どもを具体的に褒める、といった養育支援の専門スキルを日常の支援としています。

また、職員が子どもに言ったこと、その時の子どもの反応などを職員で話し合いチェックリストを作成しています。チェックリストから、理由・背景等を様々な角度から理解して、子どもの特性に合わせた支援技術の向上となっています。

生活場面で感情爆発した言動を取る子どもには、怒り・悲しい等の表情シートを見せながら冷静になれるように支援しています。

こうした専門的な支援により、子どもが「安心してここにいてもいい」「自分は大切だと思ってもらえる」といえる生活の場となっています。更に、職員が子どもとの1対1で関わる時間を多く持って関わることで自己肯定感が育まれています。

〈質の向上の為に求められる点〉

1. 「苦情状況の公開と子どもへの周知」

施設では、職員が日頃から子どもから困りごとや本心を話してもらいやすい関係性や環境づくりに努めています。

苦情対応は法人でWRM委員会を設置されています。しかし、第三者委員へ子どもが苦情申し立てしても、委員会内部にある施設関係者もWRM委員なので第三者委員会としては機能しません。

また、第三者委員の役割が子どもに十分に周知されていません。第三者委員が身近で親しみやすく、相談しやすいところであるとわかるような配慮が期待されます。WRM委員会が苦情解決の制度としても機能するには、ホームページ等により状況が公開されることが望まれます。

2. 「アフターケアからリービングケアへの循環したケアを」

リービングケアとアフターケアは連続しています。施設は全国児童養護施設協議会のアンケート結果や退所した子どものSNS等からも現状を把握してきました。

施設に併設している児童家庭支援センターの機能を活かしてアフターケアへつなげていることも多くあります。退所後にも使える社会資源として、「就学者自立生活支援事業」「社会的養護自立支援事業」「身元保証人確保対策事業」等を本人が使えるように居住先の支援機関につなげることもしています。

施設の小規模ケア化が進み、配置基準を満たしているとはいえ、職員の気持ちにはもっと子どもと関わる時間を持ちたい思いがあります。職員から子どもへ教えたことはたくさんあっても、伝えきらないうちに毎年度、子どもは退所して累計児童数は増すばかりです。アフターケアとして、どこまで積極的に具体的には何が出来るかを取り決めておかなければ、支援として受け身にならざるを得ません。

施設がアフターケアのなかで把握した子どもの困り事をリービングケアに反映させて、現在入所中の子どもの支援に向けて更に活かすことにも期待します。

3. 「不適切なかかわりの防止と早期発見のために」

職員から子どもに対して軽微に考えられがちな不適切なかかわり防止と早期発見のため、体制・死角を見直しや研修が行われています。法人独自のWRM委員会を始め、第三者委員の設置・周知方法、就業規則上の罰則規定、職員の不利益取扱い規定等のあらゆる方策が子どもを守るためにあります。

施設は、年4回のチェックリストを実施、職員自身が支援の振り返りをしています。更に重要なのは、子どもが自分を守る方法や訴える術を覚えて使えるようにしておくことです。中でも被措置児童等虐待対応ガイドラインに関しては、全職員が携帯しているに留まらない具体的な創意工夫が期待されます。

⑧第三者評価結果に対する施設のコメント

本体施設と地域小規模児童養護施設の評価を比較すると、総合的に地域小規模施設の方が高評価を頂いた状況ではありません。特に本体施設より先駆的に小規模ケア・細やかな養育支援を実践してきている地域小規模施設の職員にとって、「自己肯定感を育む」～児童に寄り添い、子どもの特性に合わせた支援技術に対し高評価を頂いた事、今後の励みになり、より自信をもって養育支援を継続していく動機になっていきます。今後の課題については、本体施設と同様の点を、施設全体として取り組み、施設の小規模化、多機能・高機能化に向け、職員1人1人の養育スキルを上げていければと考えております。

⑨第三者評価結果（別紙）

第三者評価結果（小規模児童養護施設）

内容評価基準（24項目）

A-1 子どもの権利擁護、最善の利益に向けた養育・支援

(1) 子どもの権利擁護	第三者 評価結果
【コメント】 ① A1 子どもの権利擁護に関する取組が徹底されている。	a
<p>権利擁護規程において、個人の尊厳、プライバシーの保護、自己決定権の尊重を明記しており、職員と施設の姿勢が掲げられている。事業計画では、支援方針の中で、人格の尊重（生き立ち、性格、個人の嗜好等）への配慮、プライバシーの配慮を記載している。子どもと大人の絆を深めるための「CARE」を核として、どのような声かけをしたら子どもに伝わりやすいのかを職員で毎月、振り返りを行っている。子ども自身を権利主体として尊重した養育・支援となっている。</p>	
(2) 権利について理解を促す取組	
【コメント】 ① A2 子どもに対し、自他の権利について正しい理解を促す取組を実施している。	a
<p>防災の日と3月11日（震災）の年2回、防災について学ぶ中で自分の身を守ることを教えている。「嫌なことをされたときはどうする？」などの勉強会を行い、自分の思ったことを相手に伝えることや生活の中で守られている具体的なことについて話している。ご近所付き合いとして、ゲームをしたり犬と触れ合ったり、一緒に旅行をすることも。近隣の住民も子どもの特性などを理解している。このような交流を通して、思いやりの心が育まれるように支援している。</p>	
(3) 生き立ちを振り返る取組	
【コメント】 ① A3 子どもの発達状況に応じ、職員と一緒に生き立ちを振り返る取組を行っている。	a
<p>子ども本人の出生や家族の状況を伝えるタイミングは、子ども一人一人の成育歴や性格等を把握したうえで、児童相談所とも話し合い慎重に行っている。生き立ちを知った子どもの気持ちに寄り添えるよう、職員間で対応方法を話し合いフォローが行われるようにしている。保護者との関係は、交流が難しいケースが多く、親や家族の意向等を聞き、児童相談所と連携して進めている。小規模施設のため、写真を撮る機会が多くDVD（音楽つき）を作成して子どもと一緒に見ている。誕生会やクリスマスなど行事の写真は、ミニアルバムにして子どもの部屋に置いて思い出したとき見れるようにしている。</p>	
(4) 被措置児童等虐待の防止等	
【コメント】 ① A4 子どもに対する不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいる。	b
<p>不適切なかかわりの防止については、「倫理綱領」「事業計画」「児童の対応について」に記載があり、不適切なケア予防のための職員は自己チェックリストを実施している。子ども1名に担当職員1名の体制を見直し、副担当制を設けて職員2名で対応している。防災の日に、子どもが自分自身を守るための学習会を設けている。日頃から叩いたり蹴ったりしてはいけないことや、嫌なことがあったら「いちい」「くるみ学園」職員だけではなく、学校の先生、近所の人、放課後等児童デイサービスの職員へ話していいことを伝えている。被措置児童等虐待の届出・通告に対するマニュアルは整備し職員に周知している。しかし、取組としては十分ではない。子どもには、わかりやすい資料を作成して説明するなど、施設外に言えることを教えることが期待される。</p>	
(5) 支援の継続性とアフターケア	
【コメント】 ① A5 子どものそれまでの生活とのつながりを重視し、不安の軽減を図りながら移行期の支援を行っている。	a
<p>職員は、子どもに対して「自分の居場所があること、安心して生活ができること、家庭的で温かい雰囲気づくり」を心がけている。地域小規模児童養護施設「いちい」を卒園した子どもは、母の日には花など送ってきたり悩み事など相談に来たりして実家のような感覚を持っている。職員も子どもの誕生日にメールを送り続けている。卒園生同士でつながっていて他の子どもの情報を聞かせてもらっている。そのような様子を入所している子どもも見ていて、卒園しても頼っていいことを感じている。</p>	

【コメント】	②	A6 子どもが安定した社会生活を送ることができるようリービングケアと退所後の支援に積極的に取り組んでいる。	a
<p>子どもには、日常生活の場面で機会を見つけては、人間関係、金銭関係、学校、就職等を話し合いができるようにしている。通院している子どもには、他人の気持ちがわかる前に自分の気持ちに気づくよう医師と相談をして連携を取っている。リービングケアの一環として、リトミック、SST（社会生活技能訓練）等、子どもの特性に応じた放課後等デイサービスを選んで通所させている。</p>			

A-2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の基本			第三者 評価結果
【コメント】	①	A7 子どもを理解し、子どもが表出する感情や言動をしっかり受け止めている。	a
<p>子どもの特性により、個々に応じた受け止め方を課題としている。職員の言動に対しての子どもの表情や、子どもに対する言動の意図などを職員間で話し合いの機会を多くしている。職員で話し合うことで、その理由、背景をいろいろな角度から理解して子どもを受け入れることに役立てている。子どもを注意した時や叱ったときなどは、他の職員が子どもをフォローできるよう職員間で連携を取っている。怒り、幸せ、悲しいなどの感情を表す「表情シート」を子どもが使用することで、安心して感情を表出できるように支援している。</p>			
【コメント】	②	A8 基本的欲求の充足が、子どもと共に日常生活をいとなむことを通してなされるよう養育・支援している。	a
<p>目の前の子どもに、過剰なほどに愛情をそそいでも足りるということはない。子どもを満足させるのは難しいと職員は感じている。子どもが起こす「事の善し悪し」に寄り添って受け止めている。毎日、子どもとの1対1の時間を大切にしている。「家族会議（職員と子ども）」で子どもの要望を聞いている。「子ども会議」では、生活ルールの変更を子ども同士で相談できるようにしている。個々の子どもの特性に合った生活ルールを子どもと一緒に決めている。</p>			
【コメント】	③	A9 子どもの力を信じて見守るという姿勢を大切にし、子ども自身が自らの生活を主体的に考え、営むことができるよう支援している。	a
<p>子どもの安全面を考えると、新しいことに挑戦させることを躊躇する思いが職員にはある。子どもが失敗して困っていても職員からの「やってみてごらん」の一言で再挑戦となる。自転車を毎日練習して乗れるようになった時に一緒に喜び合うなど、自己肯定感につなげている。何かのきっかけで生花店で花を買うことや、カレー、ハンバーグなどの料理を作ることなど、子どもそれぞれに「マイブーム」があり、見守っている。その「マイブーム」が短い期間で終わってしまっても、いろいろな経験のチャンスであり、その積み重ねを大切に支援している。</p>			
【コメント】	④	A10 発達の状況に応じた学びや遊びの場を保障している。	a
<p>子どもの発達の状況に応じた適切な環境を用意するために、自立支援評価測定表（日常生活管理能力、就労自立能力、人間形成能力、精神力、文化的生活能力）の下、年2回振り返っている。その中で目標を掲げて職員の具体的な支援を検討している。子どもの学びについては、本人の学力に合わせた学習方法を考えて行っている。また、子どもの発達段階や特性に適切した放課後等児童デイサービスを選択し、通所させている。</p>			
【コメント】	⑤	A11 生活のいとなみを通して、基本的な生活習慣を確立するとともに、社会常識及び社会規範、様々な生活技術が習得できるよう養育・支援している。	a
<p>基本的な生活習慣の確立については、「食事・学習・礼儀」を「いちい」の重点目標としている。外来者への挨拶など、日頃から職員がその振る舞いや規範を示し習得できるようにしている。本評価者の訪問時は、ハロウィンの装飾が施されていた。年間の行事ごとに子どもと職員と一緒に室内を飾りつけ、季節の雰囲気づくりをしている。小学生の時期からパソコンの知識と共に、インターネットやSNSの便利さと怖さの両面を教えている。旅行を計画するときは、職員が子どもと一緒にインターネットで下調べをして、検索方法やサイトの活用法を身につくように支援している。</p>			

(2) 食生活		
【コメント】	① A12 おいしく楽しみながら食事ができるように工夫している。	a
<p>食事は本園の栄養士が献立の作成をして、栄養バランスの摂れた食事となっている。食材は月曜日から金曜日まで本園から提供される。土・日曜日は子どもと一緒にスーパーに行き、野菜や魚肉等の食材を選んでいる。味噌汁作りなど、日常生活の自然な流れで職員と一緒に調理を手伝っている。子どもの誕生日には、事前にその子どもと料理本を見ながら食べたいメニューの希望を聞き、楽しい食卓となるよう支援している。家庭菜園では個々のプランターを用意して、自分で育てたい野菜を栽培し、収穫した野菜を料理に取り入れている。食事の時間は学校の様子や友だちの話題が多く、和やかな雰囲気となっている。「どれにしようかな〜？」と、サラダにかけるドレッシングを自分で選ぶ楽しみもある。</p>		
(3) 衣生活		
【コメント】	① A13 衣類が十分に確保され、子どもが衣習慣を習得し、衣服を通じて適切に自己表現できるように支援している。	a
<p>衣服を購入する際は子どもと一緒に買いに行き、着心地や体格等を確認しながら成長に見合った衣服を選んでいる。流行しているもの、キャラクターものなどは、周囲の友だちの状況や予算を考えて子どもと相談しながら購入をしている。成長して体には小さくなった衣服を本人の好みやこだわりで身につけている場合は、身体に合ったものを着よう教えている。季節に合わせた衣類を揃え、TP0に応じた身だしなみ、服装ができるように支援している。</p>		
(4) 住生活		
【コメント】	① A14 居室等施設全体がきれいに整美され、安全、安心を感じる場所となるように子ども一人ひとりの居場所を確保している。	a
<p>リビングは一般的な家庭にもある大型テレビ、ソファ、本棚など置き、くつろげる場所になっている。子ども一人ひとりに個室が提供されている。居室は引き出しを開けるのが苦手な子ども、整理・整頓が苦手な子どもなどに応じて工夫されている。衣服を引き出しに入れるのではなく、フックに掛けたり並べたりするなどしている。整理整頓の手順はワンステップで、ストレスなく行うことができるようにしている。</p>		
(5) 健康と安全		
【コメント】	① A15 医療機関と連携して一人ひとりの子どもに対する心身の健康を管理するとともに、必要がある場合は適切に対応している。	a
<p>子どもの健康管理については、本園での健康診断を定期的実施しているほか、学校の健康診断結果も把握している。子どもの健康状態は日々変化をするため、学校での様子も含めて子どもの心身の状態を職員間で情報共有している。子どもの精神状態等はかかりつけの医師と連携して、心身の健康を管理し記録をとっている。自ら服薬管理ができるように、目覚まし時計で時間を設定して音が鳴ったら薬を飲むこととしている。これは本人の考えもあり職員と一緒にやっている。ハンドソープをプッシュすることや消毒液が苦手な子どももいるため、自動で液体が出てくるものに変えるなど、衛生保持の工夫をしている。今後、施設を離れても健康、衛生管理ができるようにしていくことを目標にしている。</p>		
(6) 性に関する教育		
【コメント】	① A16 子どもの年齢・発達の状況に応じて、他者の性を尊重する心を育てよう、性についての正しい知識を得る機会を設けている。	b
<p>子どもの性については学校での性教育と本園での研修、勉強会と照らし合わせて子どもに話す言葉の統一をしている。性に関しての子どもの勉強会は市販の教材を利用している。また、日頃より自分や他人のプライベートゾーンについてや、嫌なことがあれば助けをもとめることを伝えている。その積み重ねもあり、日常生活の中で性に関して当たり前のように話せる雰囲気になっている。自分の身体に変化が出てきたときは、成長を喜んでいる。今後、中高校生になると携帯電話を使用する子どもが増える。スマートフォンの使用はパソコン同様に、インターネット・SNS等の便利さと危うさの両面がある。本園と連携してインターネットを通じた性のトラブルに備えることにも期待したい。</p>		

(7) 行動上の問題及び問題状況への対応		
【コメント】	① A17 子どもの暴力・不適応行動などの行動上の問題に対して、適切に対応している。	a
<p>子どもには、気持ちの伝え方を表情シート（感情を表す顔と言葉のシート）を使用しながら継続して教えている。また、「CARE」を実践して子どもと安定した関係づくりを行っている。このような日々の生活の持続的安定が問題行動の軽減へとつながっている。行動上の問題があった場合の対応は、子どもと距離をおき、気持ちを落ち着かせて他の職員がフォローに入るなど役割分担を行っている。子どもの特性に合わせた伝え方を職員で話し合い、チェックリストを作成して適切な対応ができるようにしている。児童相談所、専門医療機関と協議を重ね支援にあたっている。</p>		
【コメント】	② A18 施設内の子ども間の暴力、いじめ、差別などが生じないよう施設全体で取り組んでいる。	b
<p>日頃より自分が嫌なことは友だちも嫌なことを伝えている。いじめや暴力については学校でも学んでいる。子ども間の暴力やいじめが起きないように予防策として、「人権についてすごろく」で遊びながら学んでいる。「いちい」の事業計画において、運営体制で本園職員の応援、相談等の連携、児童相談所をはじめとする関係機関との連携を明記して連携体制をとっている。また、「児童と職員及び児童と児童の対応について（虐待・いじめに関する取組方針）」はあるが、本園を想定して作られているので小規模ケアでは使えない。子どもが暴れだしたとき、どのように対応するかを文書化することにも期待したい。</p>		
(8) 心理的ケア		
【コメント】	① A19 心理的ケアが必要な子どもに対して心理的な支援を行っている。	b
<p>心理的ケアが必要な子どもに対しては、年度初めに子どもの状況について詳細にまとめた書類を心理士に提出している。子どもと面談したうえで心理支援プログラムを策定し、遊戯療法等を実施している。子どもの怒りの要因や程度がわからず対応に困っているケースも心理士と連携することで、怒りへのケアを日常に取り入れ対応している。毎月の会議で受ける心理士の専門的なアドバイスは、子どもの成長に伴う心理的ケアと支援する側の職員のサポートという二つの役割を果たしている。今後も心理的ケアが子どものみならず職員の支援にも更に活かされることを期待したい。</p>		
(9) 学習・進学支援、進路支援等		
【コメント】	① A20 学習環境の整備を行い、学力等に応じた学習支援を行っている。	a
<p>「いちい」重点目標の学習で上半期、下半期で進捗状況の振り返りを行っている。学習習慣の確立、学習に関する声掛けや子どもにどこまで任せるか、学習意欲の向上、維持をどのような形でフォローするかなど職員間で話し合い統一をしている。家庭学習で活用するドリルは、職員と一緒にお店に行って子どもが選んでいる。得意な教科は伸ばし、苦手な教科に取り組むよう学習支援を行っている。子どもの学力に応じて塾や放課後等児童デイサービスを活用している。</p>		
【コメント】	② A21 「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう支援している。	a
<p>高校進学の際は、高校のパンフレット等、進路選択に必要な資料を収集し子どもに判断材料を提供して十分に話し合っている。「13歳のハローワーク」の本を取り出せるところに置いていつでも触れられるようにしている。小学生には、中学校に進学してから将来についての話を進めていくようにしている。奨学金の活用、就学者自立生活支援事業、社会的養護自立支援事業など、進路決定のための情報を集めて進路を決定できるよう努めている。</p>		
【コメント】	③ A22 職場実習や職場体験、アルバイト等の機会を通して、社会経験の拡大に取り組んでいる。	b
<p>良いところをどのように伸ばしていくか、苦手なところに向き合うためにはどうしたらよいかを常に考えている。SSTプログラムのある放課後等児童デイサービスを利用することや、子どもと一緒に職場見学に行っている。施設として実習先は開拓をしていないが、学校を通して実習を行っている。アルバイト先によっては奨学金が出ることもあり、アルバイトの情報収集を行っている。子どもの適性を見て希望に応じてアルバイトの体験を積めるよう職員は努めている。現在入所中の小学生が該当年齢になるころにはアルバイト先の選択肢が増えるよう、今後に期待したい。</p>		

(10) 施設と家族との信頼関係づくり		
【コメント】	① A23 施設は家族との信頼関係づくりに取り組み、家族からの相談に応じる体制を確立している。	a
<p>学芸会や運動会等の学校行事の案内や施設の機関紙、子どもが書いた手紙や写真は、家族へ直接郵送せずに児童相談所を介して対応している。保護者と交流が難しい子どももいるため、面会・外出・一時帰宅の子どもは、本園で家族と待ち合わせて合流して行っている。一時帰宅後は子どもの様子を注意深く観察している。児童相談所とは情報の共有化を図り、家族への発信に努めている。</p>		
(11) 親子関係の再構築支援		
【コメント】	① A24 親子関係の再構築等のために家族への支援に積極的に取り組んでいる。	a
<p>保護者に連絡がつかない場合は祖父母に連絡を取るなど、児童相談所と連携して保護者の情報把握に努めている。お正月などの一時帰宅後は、子どもの様子や健康状態を把握している。また、施設で過ごす子どもには、初詣でに行くなど職員と一緒にお正月を楽しみ、子どもの心情に添った対応をしている。自分のルーツを知ること、親の状況を知ることの大切さを、職員は心に留めている。家庭復帰が難しい子どもであっても、親子関係の再構築や継続を児童相談所と連携して行っている。</p>		

共通評価基準 (45項目) I 養育・支援の基本方針と組織

1 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 1 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
<p>ホームページや事業計画書等に、理念である「With Child」「いつでも安らぎを」を標語として持ち周知している。その文言については、「家庭に代わって良い成人にする為に良い生活を支援するところである」とされ、「常に子どもと一緒に、いつでも安らげる」存在であろうとする思いが込められている。この理念を基に、事業計画書では基本方針である「基本姿勢」が示され、子どもに対しての接し方、職員の仕事に対する姿勢を記している。職員に対しては、会議等で読み合わせたり、新人職員には研修時に伝えられている。保護者、地域に対しては、ホームページや広報誌「ふうてき」等を通じて周知を図っているが、十分なものとはいえない。入所するときに、子どもや保護者へは個別に説明されているので、今後は、よりオープンに、わかりやすく周知していくことが期待される。</p>		

2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		第三者 評価結果
【コメント】	① 2 施設経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b
<p>施設運営のための情報源としては、全国児童養護施設協議会、北海道児童養護施設協議会などから動向を把握している。北海道全体での児童養護施設入所定員数を注視している。現在入所している子どもの学齢と今後の推移も踏まえ、施設養護と家庭的養護の見通しを立て「小規模且つ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換」を行政に提出している。施設経営を分析した状況を反映させている。今後、グループケアを進めていく上で、安定した人材を確保していくことに工夫は必要である。</p>		
【コメント】	② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
<p>令和4年に、「小規模且つ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換」と連動した「くるみ学園 中長期計画」を見直している。経営課題として、里親支援の充実やファミリーホームの開設を引き続き検討している。更なる小規模グループケアへの転換に向けては、職員への周知と共有を行っている。小規模グループケアを推進するうえで、人材確保が必須となる。今後、人材確保のために具体的な方策が期待される。</p>		

3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b
<p>「くるみ学園 短期・中期・長期計画」においては、始期を平成27年4月1日、終期を令和12年3月31日として定員数を100名から令和元年には70名に減員、以降35名まで減員して小規模化を進めている。本園は6名単位を6ユニットに、地域小規模児童養護施設は現在、運営している「いちい」の他にもう一軒を令和11年には開設予定である。併設している児童家庭支援センターでは、里親やファミリーホームへの相談も受けている。これまでの経過を踏まえて、令和9年から令和11年までのファミリーホーム設立の検討も行っている。家庭的養護推進計画では、「地域小規模施設」と「分園型小規模グループケア」の開設にあたり賃貸と新築の場合に分けて予算を検討している。職員数や夜間対応など現体制では質・量の両面で課題は残り、計画には具体的な進捗具合の記載にも期待したい。</p>		
【コメント】	② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
<p>「令和5年度 事業計画」が「くるみ学園 短期・中期・長期計画」を踏まえて策定されている。運営方針として、重点目標とリンクして、家庭的養護の推進等があげられている。この運営の方針と合致するように、単年度計画の項目が示されている。計画にあった「地域支援としての家庭的養護への支援」は、併設の児童家庭支援センターにおいて電話などの相談業務で受けている。専門的ケアの充実、職員の研修等から読み取れる。今回の第三者評価の職員面談でも専門的ケアの日常化は聞かれている。この点も含めて単年度と長期的な計画のPDCAが連動して達成していることがわかるような記載にも期待したい。</p>		
(2) 事業計画が適切に策定されている。		
【コメント】	① 6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b
<p>単年度の事業計画の策定は運営会議で原案が作成されている。四半期で振り返り進捗を確認している。年度の上期と下期の2回に渡って計画の評価を行っている。子どもからの毎月の聞き取りは、事業計画の一部である行事計画等の意見としている。その他の聞き取り内容を計画に案として取り込む手順を明確にすることにも期待したい。</p>		
【コメント】	② 7 事業計画は、子どもや保護者等に周知され、理解を促している。	b
<p>保護者や地域、関係機関には、機関誌「ふうてき」を通じて事業計画を載せて周知している。計画には、令和5年度の重点目標として、小規模グループのケア化継続（6グループケア申請2年目）、細やかな養育支援、児童の新設玄関の他に、グループケア化による職員体制やCAREの日常化による個別ケアの向上等の6点があげられている。保護者等への周知については、必要に応じて個別に対応しているが、理解を促すには十分ではない。今後期待したい。</p>		

4 養育・支援の質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 8 養育・支援の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b
<p>定期的に自己評価、見直しを行い、課題を抽出し各委員会、会議において協議されている。日々の子どもの養育・支援に直結する課題に対しては直ぐに着手していた。第三者評価結果の評点Cの項目は、職員で共有し、重点的に改善に向けて動いた3年間だった。組織としてのPDCAサイクルの仕組みは整ったが、十分活用するまでには至っていない。評価結果を活かす場を設定するなどの取り決めにも期待したい。</p>		
【コメント】	② 9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b
<p>自己評価、第三者評価の結果を基に、子どもの養育・支援に直接関わる課題は迅速に見直している。前回の課題から、自立支援計画書作成に関しては、新たにマニュアルを作成して実施するようになったが、不慣れな新人職員には難しい部分も多い。自己評価から課題を抽出し協議して課題の把握はできているので、漏れなく課題に着手できるように計画的に実行することが期待される。</p>		

II 施設の運営管理

1 施設長の責任とリーダーシップ

(1) 施設長の責任が明確にされている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 10 施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a
各文書の施設長の役割等が明示されて書式が整っている。施設長は、自らの養育・支援に対する思い、すなわち理念・基本姿勢を職員に、会議や朝会などで伝えている。職員には、子どもの権利擁護のための逸話や事故等の再発防止について、繰り返し伝えている。		
【コメント】	② 11 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b
法人共通の法令遵守のための規定が揃っている。苦情の処理方法も法人共通の仕組みとして、WRM委員会に第三者委員を含めている。児童養護施設として必要な通知等も含めた法令遵守に努めている。被措置児童等虐待の対応ガイドラインは周知されているが、職員が理解しているか不明な点もある。理解を促す方法についての工夫を期待したい。		
(2) 施設長のリーダーシップが発揮されている。		
【コメント】	① 12 養育・支援の質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	a
児童養護施設として職員の支援力向上が第一と考えて、研修制度上、年に1回は外部研修に参加できるようにしている。全職員で「CARE」を支援の核として継続している。新しい体制になってからの運営会議が職員の「意見集約＝支援アップ」として指導力が発揮されることを期待したい。		
【コメント】	② 13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	b
前施設長から経営課題と対応を引継いでいる。児童養護施設の小規模且つ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換に対応できる人材の育成のためにも、日常の子どもの支援に専門性を持たせるように、日々、職員を指導している。グループケア申請後も経営的には安定しているが、人材の確保が課題である。常勤職員を2023（令和5）年度は、5名を採用した。更なる人材の確保に続き、定着のための育成にむけた指導力にも期待したい。		

2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b
人材確保の方法については、インターネット求人やハローワーク、養成機関などで幅広く募集している。人材育成に関しては、「小規模かつ地域分散化、高機能及び多機能化・機能変換に向けた整備方針」に載せている。人材定着には、職員を研修に派遣してキャリアパスを進めている。入職後に資格取得するための支援も充実している。毎年度、一定数の退職者が出る。今後も職員数を確保するためには様々な雇用形態での採用を検討している。具体的な人材確保に向けた採用計画にも期待したい。		
【コメント】	② 15 総合的な人事管理が行われている。	b
人事考課は、法人として共通の実施がある。自己評価、一次考課者との面談で課題を確認し向上を図っている。一次考課者をスーパーバイザーとして専門研修に職員を順次、派遣して育成を行っている。しかし、職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析した説明が不十分のため職員に不満が残っている。人事考課での十分な説明が期待される。		

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
【コメント】	① 16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
<p>職員の有給消化率は法人内事業所では群を抜いている状況である。就業状況や意向は、正式には人事考課面接で聞き取られている。この他、施設長と一次考課者であるスーパーバイザーは、各寮で日常的に職員に声を掛け話をするようにしている。また、ハラスメントを含めた職員の相談窓口は看護師、主任、各寮リーダーが担っている。家族構成にも配慮したの勤務シフトが組まれている。</p>		
(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
【コメント】	① 17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a
<p>職員育成のための研修については、予算が多く確保されている。人事考課面接にて職員と話し合いながら、適切な研修への参加が決められている。また、職員が自発的に希望する研修を受ける場合は、施設の支援もある。新人職員研修を含めた内部研修や外部研修の伝達については、多くの職員が参加できるように勤務態勢が考えられている。</p>		
【コメント】	② 18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a
<p>期待する職員像としては、基本的姿勢 (①人権の尊重 ②境遇に共感 ③限りない受容 ④徹底した傾聴 ⑤自己決定への支援)等が挙げられている。教育・研修に関する基本方針は、人事考課に人材育成方針としてもある。「人事考課等級と研修計画」があり、職員に必要な専門研修を割り当てている。人事考課で、支援の専門性を獲得しているかなどの定期面談と勤務評定の見直しが行われることで、実質的な教育・研修の実施となっている。</p>		
【コメント】	③ 19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	b
<p>個々の職員の研修は、年間研修計画により行われている。外部研修については、必ず年1回は出られるように計画されている。外部研修の伝達は多くの職員が出席できるように、子どもが学校へ行っている平日の午前中に実施している。スーパービジョンの体制とは別に、職員同士のバズセッションを継続して行っている。「CARE」での支援方法をリアルタイムで共有する会話そのものが職員間の教育・研修の礎になっている。これにより更なる支援の質向上となることが期待される。</p>		
(4) 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。		
【コメント】	① 20 実習生等の養育・支援に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a
<p>実習生の対応マニュアルが整備され、ファイルは全職員が所持して内容を共有している。子どもには、実習生が来る日を年間カレンダーと口頭で伝えている。実習生には個別のプログラムが組まれており、実習担当職員が実習先の学校とやり取りしている。実習体験により、児童養護施設職員を就職先として検討できるように、職員は実習生へ口頭だけではなく、一緒に子どもに関り、丁寧に伝えている。実習生の受け入れと育成については、施設全体で行うように、心構えも周知しており、成果は実習生の満足度の高さにも現れている。</p>		

3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
<p>情報公開として、定款などが法人のホームページに掲載されている。役員名簿は2023（令和5）年6月の表記があり、前回の受審より更新されていた。しかし、2023（令和5）年10月現在、貸借対照表・収支計算書は2015（平成27）年度と同様であり、前回の受審時と同じ状況であった。法人は多くの事業所を運営しており、所在地等を公開しているが、苦情の状況は公開されていない。施設に対して、子どもや保護者、地域の理解を得るためには個人情報に配慮したかたちでの苦情状況などを公開していくことが期待される。</p>		

【コメント】	② 22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
複数の事業所を運営している法人であり、予算執行、契約等はルールに則り実施されている。定期的な内部監査及び外部監査も実施されている。外部監査では、特段の指摘事項はなかった。		

4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。	第三者 評価結果	
【コメント】	① 23 子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	b
地域、町内会の行事等には新型コロナが5類に移行してからは、コロナ過前のように積極的に参加できるようになってきた。しかし、近所の子どもが施設へ遊びに来ることは、玄関が各寮に設置されても増えてはいない。施設から学校に通っていることを知られたくない場合もある。自然に施設と近所の子どもの交流が進むような環境作りにも期待したい。尚、年度の事業計画書には、地域の行事等に積極的に参加させ、地域交流と郷土の文化を体験させると記されている。今後、地域に施設の理解を深めてもらうためにも、中長期と単年度の両計画に地域との基本的な考え方を掲載することを期待したい。		
【コメント】	② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b
「ボランティア登録カード様式」「施設実習・ボランティアについての心がまえや留意点」等の書面はあるが、ボランティア受入れや、関わりのあるボランティアの行事参加はコロナ禍でストップしている。開催していた頃は、ボランティアが定期的に来所しており、子どもはスケジュールを把握し、職員から口頭での周知もしていた。受入れにあたっては子どもへ配慮し、慎重に検討を行っている。ボランティア活用を広げていく検討もしているため、コロナ禍でストップしていたマニュアルなどを精査し、コロナに対する社会の動きに同期させていく必要を感じていることから、今後に期待したい。		
(2) 関係機関との連携が確保されている。		
【コメント】	① 25 施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b
社会資源リストは、緊急時連絡先や法人内連絡先一覧にて整備されている。施設内に児童家庭支援センターがあることは情報の収集と発信にもなる。ネットワークは、在園と卒園した子どもとで分かれることが多い。卒園後については、卒園者が連絡を取りたくないこともあるが、連絡したいときに取れるように整備しておくことが期待される。施設としてアフターケアも求められている。近年はSNS等のインターネットの利用で情報収集と発信ができる。施設は、連絡を取りやすいように広くアンテナを張り、退所した子どもであるケアリーバーとつながり、連携が進むことにも期待したい。		
(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
【コメント】	① 26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	b
コロナ禍で停滞している部分もあるが、法人として、「地域貢献委員会」を設け、施設長は委員を務めている。施設は、児童家庭支援センターを併設しており、地域の子育て相談を受けている。施設長や職員は、「要保護児童対策地域協議会」「北海道児童養護施設協議会」「北海道子どもの貧困対策渡島総合振興局地域ネットワーク会議」等の各種会議に出席している。これらから、地域の福祉ニーズを把握することに努めている。		
【コメント】	② 27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
法人内の事業所のいくつかは、生活困窮者自立支援事業を受託している。また、「安心サポート事業」へ協力している。施設は、通常のショートステイ・トワイライトステイといった制度の外に土曜日の8時から18時まで子どもを預かる独自サービスを行っている。児童家庭支援センターが24時間相談を受けていることから、主任児童委員などの地域の関係者とも協力した公益的な事業・活動へと発展していくことにも期待したい。		

Ⅲ 適切な養育・支援の実施

1 子ども本位の養育・支援

(1) 子どもを尊重する姿勢が明示されている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 28 子どもを尊重した養育・支援の実施について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
<p>職員が共通理解して子どもを支援する理念として「「With Child」」等が明示されている。全職員が倫理綱領等が掲載されているファイルを所持している。職員間で統一した理解と認識を得るために、年度始めにファイル内の読み込みを行っている。四半期ごとに振り返りを行い、日々の支援を行っている。「CARE」を支援の核としており、実践記録をもとにロールプレイ等の研修を繰り返し、子どもを尊重したスキルの共有を図っている。</p>		
【コメント】	② 29 子どものプライバシー保護に配慮した養育・支援が行われている。	b
<p>子どもや保護者へ「プライバシーを守るということ」について日常的に伝えている。子どもの個々の成長・発達に応じてタイミングを見計らい下着の干し方について職員が声かけをしている。プライバシーに関して外部研修に参加した職員から全体へ、伝達研修というかたちで共有している。プライバシーに関しての規定やルールをマニュアルとしてまとめて職員へ周知しており、前回の受審から改善・バージョンアップされている。しかし、細部については常識や暗黙の了解として、子どもとの信頼関係で成立しているという思い込みがある。今後は、支援場面でのような対応がプライバシー保護となるかを話し合うことが期待される。</p>		
(2) 養育・支援の実施に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。		
【コメント】	① 30 子どもや保護者等に対して養育・支援の利用に必要な情報を積極的に提供している。	a
<p>ホームページでは日課や子どもの活動の様子が更新して掲載されている。「くるみ学園について」の書面を児童相談所に設置している。入所前の保護者とのやり取りは基本的には児童相談所が中心に行っている。年少児については、試し保育を繰り返す対応をしている。新規入所、ショートステイ、一時保護入所の子どもに対して、入所予定の寮のリーダーや担当職員、心理士が同行して、施設の日課と施設内の写真を実際に見せて説明している。特に、お風呂や食卓を囲むイメージを伝えることで子どもに安心感を持たせている。児童家庭支援センター職員と一緒に入所前の対応することもある。どの場合も、子どもに分かり易く具体的に丁寧に行っている。</p>		
【コメント】	② 31 養育・支援の開始・過程において子どもや保護者等にわかりやすく説明している。	b
<p>施設は、様々なケースの子どもと保護者の意向を大切にしつつ「くるみ学園について」を使って丁寧な説明を行っている。児童相談所で入所に関する同意は取られているが、施設での生活を開始するうえで新たに必要同意書がある。この際の対応方法や手順などが作成されていない。今後はそれらの作成が期待される。</p>		
【コメント】	③ 32 養育・支援の内容や措置変更、地域・家庭への移行等にあたり養育・支援の継続性に配慮した対応を行っている。	b
<p>施設を退所する子どもには、児童家庭支援センターの名刺を渡している。保護者から転居の報告や子どもからの直接相談もあり、児童家庭支援センターと連携している。子どもから、転職の際の雇用保険の手続きの相談があった時には施設職員が対応しており、記録している。子どもは施設の電話番号を覚えているという理由から、施設から改めて書面で渡してはいない。施設退所後の養育・支援の継続性に配慮するために、担当者や窓口を設置し、口頭だけではなく書面等でも伝えることが期待される。</p>		
(3) 子どもの満足の向上に努めている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 33 子どもの満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a
<p>意見箱が設置され給食アンケートが行われている。生活の中での子どもの気持ちをキャッチできるように、何気ない日常の表情や些細な会話から信頼関係を構築する努力をしている。子どもの困りごとを拾いあげた時には、職員会議で共有し、対応できることについては実施し、できないことについては子どもになぜできないかを伝えている。月に一度、聴き取りを行っている。保護者から直接連絡が来て、希望・要望を伝えてくることがあり、特定の職員へ話をしたいという保護者にも対応している。ルール決めは、定期的に話し合う寮もあるが、子どもから意見があれば、その都度、話し合いの機会を設けている。</p>		

(4) 子どもが意見等を述べやすい体制が確保されている。		
【コメント】	① 34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	c
法人独自のWRM委員会を設置して苦情対応をしている。苦情についての掲示はルビがふってあり、子どもでも読める配慮がされている。しかし、子どもから直接第三者へ連絡し苦情を申し立てる仕組みがない。苦情は近年ないが、苦情に関する公開は行っていない。今後は複数人での第三者委員の設置が望ましく、その仕組みの確立と周知、及び苦情の状況をホームページなどで公開していくことが望まれる。		
【コメント】	② 35 子どもが相談や意見を述べやすい環境を整備し、子ども等に周知している。	b
意見箱は廊下の人目に付きにくい場所に設置されている。苦情に関する掲示物があり、口頭でも子どもへ周知している。日常的に子どもの様子を察知し、子どもから話してくれる関係性を作り、本心を話しやすいように時間をかけて対応している。殆どの子どもが個室なため、個別の対応も容易にできる環境がある。しかし、WRM委員会や第三者委員の掲示はあるものの、ルビがふられている以外は画一された内容となっている。今後は様々な年齢や発達段階の子どもに対応した親しみやすさ、相談しやすさなどに配慮した内容の掲示や周知方法が期待される。		
【コメント】	③ 36 子どもからの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a
日常の子どもとの関わりから子どもの変化に気づけるよう「感度とアンテナのバージョンアップ」の研修や事例検討会を行っている。そのために職員は目配り、気配りに配慮し、子どもからの意見を把握できる支援を心掛けている。一人の子どもに対して関わる複数の職員が情報共有し共通理解を持ち、組織的に共通の対応をしている。児童からの要望・意見・不満と子どもからの聴き取り内容や話し合いの記録等を残している。これら要望・意見・苦情の対応フローチャートを作成、マニュアルの整備にも力を入れている。		
(5) 安心・安全な養育・支援の実施のための組織的な取組が行われている。		第三者 評価結果
【コメント】	① 37 安心・安全な養育・支援の実施を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	a
コロナ禍中に性的問題があり、性に特化したヒヤリハットを作成した。施設内研修、事例検討会を開催し、職員全体で再発防止に努めている。薬を飲み忘れたヒヤリハットがあがっていたが、飲むところまで確認する対策を講じている。刃物、はさみなど危険物は、対応児童の年齢や状況に応じて、死角に留意して管理している。リスクマネジメントの責任者は各寮の責任者が担っており、月に一度、運営会議でヒヤリハットを出し合い要因分析をし、各寮に持ち帰り他の職員へ周知、注意喚起している。各ユニットに警察へ直接つながる緊急ボタンがついており、様々な危険リスクに備えている。		
【コメント】	② 38 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
宿直室に嘔吐キットを保管しており、年に2回、救急看護研修で感染症対策や救急訓練、またAEDで心肺蘇生訓練を行っている。感染症対応マニュアルは看護師が作成し、全職員が所持している。月に1回の会議のほか、緊急性のある共有事項はネットワーク掲示板に書き込まれ職員が確認している。保健所、渡島支庁、法人の感染症部門と連携してコロナ対策を行っている。手指消毒は要所に設置しており、帰寮の際には必ず消毒・手洗い・うがいを行っている。看護師は夜間の電話対応も行っている。		
【コメント】	③ 39 災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	a
市のハザードマップ「災害リスクについて～土砂災害、河川の氾濫～」を立地により確認しており、大きな不安心配はない。毎月、防火管理者を中心に施設全体で避難訓練を行っており、消防署の署員による訓練の講評を受け、子どもへ災害の注意喚起をしている。BCP対策としては、発電機、備蓄品の管理をし、防災管理規定に沿って職員の役割分担があり、見直しは職員の異動や退職、年度始めに行っている。災害時の避難マニュアルが整備されており、安否確認方法の対策もなされている。防災の日には、子どもたちと火災・地震・河川の氾濫DVDを視聴している。訓練参加に慣例化している子どもたちに対し、職員が緊張感を持って避難訓練に臨むことで真剣に参加するように促している。		

2 養育・支援の質の確保

(1) 養育・支援の標準的な実施方法が確立している。		第三者 評価結果
【コメント】	① 40 養育・支援について標準的な実施方法が文書化され養育・支援が実施されている。	b
<p>それぞれの支援マニュアルが整備されてきており、全職員がファイルにして所持している。掃除などの生活スキルについての手順などを、視覚優位な子どもがいる寮では掲示している。しかし、家庭的養護の観点から、口頭で伝えられることや既に習得していることについては、掲示していない寮もある。子どもの強みをさらに伸ばしていくため「CARE」の実践により、日々の関わりの中で具体的に褒めることや認めることに力を入れている。しかし、ベテラン職員が常識的な対応と捉える支援方法が、マニュアルに具体的に投影し標準化させるまでには至っていない。プライバシー保護における居室のドアの開閉等の身近な支援の標準化にも期待したい。</p>		
【コメント】	② 41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b
<p>前回の受審からマニュアルを見直し、作成に力を入れている。特に自立支援のマニュアルを整備し、現在も改善を続けている。標準的支援のマニュアルについては、年度末から年度開始時期に見直しを行っている。子どもの話し合いから寮のルールを作っており、必要に応じて子ども同士で話し合いを行い、都度ルールを見直し支援に反映させている。見直しの際は、施設内では常識的対応と捉える支援方法が全職員に行き渡っているかの確認も含めて検証することにも期待したい。</p>		
(2) 適切なアセスメントにより自立支援計画が策定されている。		
【コメント】	① 42 アセスメントにもとづく個別的な自立支援計画を適切に策定している。	b
<p>自立支援計画策定の組織的な体制は確立している。子どもの担当職員が評価測定票94項目でチェック後に結果を評価し、課題点を子どもと共有し自立支援計画の目標設定としている。評価測定票は子どもの年齢により使用項目が変動する。内容は生活にリンクし、バージョンアップしている。アセスメントには心理士も協議に参加し、学校や保護者の意向も取り入れている。子どもの「～こうなりたい!～できるようになりたい」は日常生活の中で受け止めている。こうして受け止めた子どもの強みを伸ばす目標設定を支援計画に組み込み、課題点をクリアまたはカバーすることにも視点を当てた計画立案に期待したい。</p>		
【コメント】	② 43 定期的に自立支援計画の評価・見直しを行っている。	b
<p>半年間ごとの自立支援計画の策定であるが、毎月の見直しや日々子どもとの関わりで目標達成へ近づけており、成果も上がっている。目標設定が半年で達成できない場合はスモールステップに変更している。短期（半年以内）で達成できるものを最初から目標としていないため、今まで緊急の目標変更の必要性がなかった。しかし、今後は「自立支援計画を緊急に変更する場合の仕組みの整備を検討していく」との意向からその実施に期待したい。</p>		
(3) 養育・支援の実施の記録が適切に行われている。		
【コメント】	① 44 子どもに関する養育・支援の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a
<p>養護記録（カルテ）は基本的には児童の担当職員が記録しているが、不在時は他の職員も対応している。養護記録、寮日誌などは、「養護記録マニュアル」に沿って記録し、子どもの長所にも目を向けている。感情的な表現を避け、リフレーミング研修を活かして記録することを、前回の受審から注力してきた。記載にあたっては、施設内研修を始め、時にはリアルタイムで施設長から指導がある。職員全体で共通認識を持ち、改善を継続している。</p>		
【コメント】	② 45 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	c
<p>記録は職員室内鍵付きロッカーにて、カルテ、自立支援計画等を保管している。記録保存の規定に沿って、パソコン・電子データの持ち出しは禁止していることなど、新任研修で周知している。しかし、開示請求はここ20年以上経験がないことからマニュアル作成の優先順位としては低く、整備をしていなかった。情報開示に関しては、規定が必要であることから、最新改訂版の確認が望まれる。</p>		